



REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Léonore Porchet et consort - Balance ton infirmière cochonne !-

Rappel de l'interpellation

Au mois de mars dernier, plusieurs professionnel-le-s de la santé ont été alerté-e-s par un journaliste du Régional à propos d'illustrations pour le moins problématiques dans le Manuel pratique d'anesthésie, ouvrage de référence en anesthésiologie du Dr Eric Albrecht. Cet ouvrage, à disposition à la bibliothèque du CHUV et mis en référence pour de nombreux examens, contient au moins deux illustrations présentant les patientes et les infirmières comme des objets sexuels.

À juste titre, les médecins interrogé-e-s à ce sujet sont affligé-e-s et découragé-e-s. La section vaudoise de l'Association suisse des infirmières et infirmiers déplore également ces images et en demandent le retrait, ce que va faire l'auteur.

Néanmoins, le Dr Albrecht ne semble pas avoir pris conscience de la portée sexiste (et pas seulement « pouvant heurter certaines sensibilités ») de ces images, pas plus que des difficultés particulières que rencontrent les femmes dans le milieu médical.

Ainsi, un tel cas démontre le sexisme structurel qui sévit et perdure dans le milieu médical : harcèlement sexuel, blagues et remarques sexistes, violences gynécologiques et obstétricales, plafond de verre, etc. Cet état de fait touche tant les praticiennes que les patientes, une majorité aux expériences de discrimination encore trop peu entendues dans un milieu où s'opposer à la culture sexiste dominante peut coûter une carrière.

J'ai donc l'honneur de poser les questions suivantes au Conseil d'Etat :

- 1. Comment le Conseil d'Etat se positionne-t-il face à cet ouvrage et à ses illustrations ?*
- 2. Le Conseil d'Etat a-t-il connaissance d'autres ouvrages contenant ce type de représentations dégradantes pour les femmes ou d'autres minorités ? Si oui, que compte faire le Conseil d'Etat ?*
- 3. Ce type d'illustrations créant un climat hostile pour les patientes, les étudiantes et les collaboratrices des hôpitaux, comment le Conseil d'Etat compte-t-il les protéger de ces attaques sexistes ?*
- 4. Le Conseil d'Etat peut-il détailler les mesures déjà prises contre ce sexisme structurel ?*
- 5. Comment le Conseil d'Etat compte-t-il intensifier son action contre les discriminations sexistes existant au sein de la chaîne médicale (dans les hôpitaux publics comme à l'Université) ?*

Réponse du Conseil d'Etat

En guise de préambule, le Conseil d'Etat souligne que le Manuel pratique d'anesthésie, dans lequel ont été publiées ces illustrations, est une publication scientifique destinée à la formation des praticien-ne-s et futur-e-s praticien-ne-s. Le CHUV ne contrôle pas ces publications qui font partie intégrante de la pratique universitaire. De très nombreux livres sont publiés chaque année par différents services à des fins d'enseignement.

Ceci étant, les illustrations de la page 263, figure 18.1 et de la page 715, figure 40.2, sont complètement inacceptables, sexistes et de plus inutiles pour expliquer le propos. Le Conseil d'Etat, tout comme la Direction générale du CHUV, les désapprouve donc totalement.

Par conséquent, la Direction générale du CHUV a immédiatement demandé aux auteurs de modifier ces illustrations afin qu'elles restent compatibles avec le message scientifique. Cette modification n'est hélas pas possible dans l'immédiat, ni sur la version papier, ni sur la version digitale. Il est en effet nécessaire que la 4^{ème} édition de l'ouvrage, actuellement en cours de rédaction, soit finalisée pour opérer ces changements. Dans le cadre de la préparation de la 4^{ème} édition, les auteurs ont soumis les deux nouvelles illustrations à la Direction générale du CHUV. Cette dernière a demandé des modifications afin d'abolir toute image suggestive et limiter ainsi les deux illustrations à leur strict contenu scientifique.

Par ailleurs, la Direction générale du CHUV a adressé au Dr Albrecht une lettre de recadrage lui rappelant son devoir d'exemplarité exigé par la loi, et lui signifiant qu'un nouvel événement de ce type ne saurait être toléré et ferait l'objet de sanction.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'Etat apporte les réponses suivantes aux questions de cette interpellation :

1) Comment le Conseil d'Etat se positionne-t-il face à cet ouvrage et à ses illustrations ?

Le Conseil d'Etat partage pleinement l'analyse de la Direction générale du CHUV quant au caractère inacceptable, sexiste et inutile de ces illustrations.

2) Le Conseil d'Etat a-t-il connaissance d'autres ouvrages contenant ce type de représentations dégradantes pour les femmes ou d'autres minorités ? Si oui, que compte faire le Conseil d'Etat ?

Le CHUV, pas plus que l'UNIL ou l'EPFL d'ailleurs, n'établit de contrôle des ouvrages publiés dans le domaine scientifique. La responsabilité est portée par les auteurs eux-mêmes. Le Conseil d'Etat n'a donc pas connaissance d'autres représentations de ce type.

3) Ce type d'illustration créant un climat hostile pour les patientes, les étudiantes et les collaboratrices des hôpitaux, comment le Conseil d'Etat compte les protéger de ces attaques sexistes ?

La lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel à l'Etat de Vaud est une priorité pour le Conseil d'Etat, depuis de nombreuses années déjà.

Le Groupe Impact, qui est chargé de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail, a été mis en place en 1999. Organe indépendant, rattaché à la Chancellerie, le Groupe Impact concrétise la volonté du Conseil d'Etat de prévenir et de combattre toute forme de difficultés relationnelles importantes au sein du personnel de l'Etat et, en particulier, le harcèlement. Le Conseil d'Etat est clair : le harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, n'est pas toléré.

Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, créé en 1991, est quant à lui, l'entité de l'administration cantonale qui est chargée, par le Conseil d'Etat, d'encourager l'égalité entre les femmes et les hommes, de prévenir et d'éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

On peut encore relever que le Conseil d'Etat a adopté un Plan d'action pour l'égalité au sein de l'administration cantonale en 2004. L'égalité entre les femmes et les hommes est également une priorité du Programme de législature 2017-2022.

En tant que Service de l'Etat de Vaud, le CHUV est soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) et à son Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement. La question du mobbing et du harcèlement sexuel n'est plus taboue au sein de l'établissement. Depuis cinq ans, le CHUV a entrepris différentes mesures et actions pour prévenir, ou traiter, les actes d'harcèlement :

- une formation sur la prévention des situations d'harcèlement a été mise en place. Destinée à l'encadrement, cette formation a également été suivie par le Comité de direction du CHUV ;
- un Espace collaborateurs, où ces situations peuvent être dénoncées en toute confiance, a été mis en place ;
- la Direction générale s'est formellement engagée à prévenir et à sanctionner tout acte qui pourrait s'apparenter à du harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel et a communiqué à plusieurs reprises sur cette question ;
- une séance des cadres a été consacrée au mobbing et harcèlement en 2017 ;

- enfin, le CHUV collabore, bien entendu, avec le Groupe Impact.

Pour ce qui est des étudiant-e-s en médecine, la Direction générale du CHUV, en collaboration avec la Faculté de biologie et de médecine (FBM), a décidé, début juin 2018, de mettre en œuvre un plan d'action. Ce plan consiste, d'une part, en la création d'une plateforme d'écoute pour les étudiant-e-s du même type que celle pour les collaborateurs et collaboratrices. D'autre part, un courrier sera adressé à tous les acteurs concernés par l'encadrement leur indiquant une tolérance zéro par la Direction du CHUV, et la FBM, face à tout comportement sexiste.

4) Le Conseil d'Etat peut-il détailler les mesures déjà prises contre ce sexisme structurel ?

Le Conseil d'Etat renvoie à la réponse donnée à la question 3.

5) Comment le Conseil d'Etat compte-t-il intensifier son action contre les discriminations sexistes existant au sein de la chaîne médicale (dans les hôpitaux publics comme à l'Université ?)

Dans un courrier envoyé à tous les hôpitaux publics daté du 5 juillet 2018, le Service de la santé publique les a rendus attentifs à la problématique. Leurs obligations, en tant qu'employeurs, envers les discriminations de toutes sortes, et plus spécifiquement les discriminations sexistes, leur ont été rappelées. Les hôpitaux ont été incités à mettre en place des procédures particulières de manière à recueillir et à traiter les plaintes de patient-e-s et/ou de collaboratrices ou collaborateurs en matière de telles discriminations.

Parmi les objectifs CHUV 2018, figurent au n°24, 15 mesures visant à favoriser la carrière féminine et aménager des modèles d'organisation du temps de travail favorisant le retour à l'emploi. La promotion du télétravail continu et à la carte ainsi que la création d'un compte capital temps pour question de famille en faveur des médecins assistant-e-s et des chef-fe-s de clinique font partie de ces mesures. Y figurent également la création d'un pool de postes adaptés aux femmes enceintes et un plan de formation intégrant la maternité comme élément de carrière pour les médecins assistantes. Une mesure supplémentaire concerne le lancement d'une enquête sur les besoins en crèches au sein du CHUV. Cette enquête doit poser les besoins pour la garde des enfants malades sur la base de jours de congé pour enfant malade, et aborde la question des besoins de leçons surveillées pour les enfants scolarisés. Le lissage du congé allaitement (50% sur 2 mois au lieu de 100% sur 4 semaines) fait aussi partie de ces mesures. Il y a également lieu de citer la promotion du job sharing pour médecins et soignant-e-s ainsi que le retour progressif et flexible post congé maternité (ex : taux ancien à 80% et reprise à 60% avec garantie de retour au taux ancien après six mois). Enfin, l'inscription dans le règlement de promotion hospitalière du principe suivant : « la maternité ne doit pas empêcher ou retarder un processus de promotion ou de nomination » est également une mesure de cet objectif n° 24, tout comme, pour toute demande de baisse du taux d'activité d'un cadre, la transformation du solde libéré en poste d'assistant-e avec un taux équivalent.

De son côté, l'Université de Lausanne (UNIL), qui bénéficie d'une autonomie, a élaboré un nouveau plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes (2017-2020). Avec ce plan d'action, la Direction vise à soutenir la réussite des projets d'études et professionnels des étudiant-e-s, des enseignant-e-s et des chercheur-e-s. En particulier, les femmes engagées dans la voie académique doivent bénéficier de chances accrues d'accéder au professorat et aux positions dirigeantes.

Pour les années à venir, l'Université a ainsi réaffirmé sa volonté de former et sensibiliser toute la communauté universitaire aux enjeux et aux bénéfices d'une culture respectant l'égalité et la diversité. Les 5 objectifs prioritaires du plan d'action sont les suivants : promouvoir l'accès au professorat pour les femmes, encourager les carrières des femmes, consolider l'ancrage de l'égalité dans la gouvernance, notamment au sein des facultés, promouvoir des conditions de travail propices à l'égalité et approfondir les compétences en matière d'égalité.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 19 septembre 2018.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean